

Reingard Zimmer

Mindestarbeitsbedingungen für Frauen weltweit

Sicherung von Mindeststandards für Arbeitsbedingungen von Frauen durch das Recht der Internationalen Arbeitsorganisation?

Historisch betrachtet, orientierte sich die Diskussion um Arbeitsrechte, die zum Entstehen internationaler Mindeststandards führte, an dem Modell männlicher regulärer Vollzeittätigkeit und weniger an den Bedingungen von Frauen, die zu großen Teilen informell, nur zeitweise oder in Heimarbeit tätig sind. Hinzu kommt, dass Frauen zur Zeit der Entstehung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 1919 (noch) weniger als heute in Regierungen, den Gremien von Gewerkschaften und Internationalen Organisationen oder in Unternehmensspitzen vertreten waren – und sich daher nur eingeschränkt an der Debatte um Arbeitsrechte beteiligten.

Tragen internationale Mindeststandards heute zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen bei? Oder ist der praktische Nutzen des internationalen Rechts bspw. für die Arbeiterinnen in den Weltmarktfabriken Chinas, Bangladeshs oder El Salvadors gering? Diesen Fragen wird am Beispiel der globalen Bekleidungsproduktion nachgegangen.

Weltweit stellen Frauen die Mehrheit unter den VerliererInnen der Globalisierung, sind sie doch überwiegend in prekären Arbeitsverhältnissen tätig. Soll eine Untergrenze gezogen werden, um zumindest krasseste Formen der Ausbeutung zu unterbinden, müssen die tatsächlichen Beschäftigungsbedingungen von Frauen bei der Definition und Auslegung von Mindeststandards berücksichtigt werden. Informelle Tätigkeit, Heimarbeit und geringfügige Beschäftigung dürfen nicht außer Acht gelassen werden. In Bezug auf das Konzept „menschenwürdiger Arbeit“ ist zu berücksichtigen, dass bei Tätigkeiten in der informellen Wirtschaft soziale Sicherungssysteme (soweit überhaupt vorhanden), nicht greifen. Zu berücksichtigen ist ferner, dass Frauen in der Regel durch die Kombination von bezahlter Lohnarbeit und reproduktiven Tätigkeiten einer doppelten Belastung ausgesetzt sind. Dieser Stressfaktor findet in traditionellen Konzepten von „decent work“¹ keine Berücksichtigung, da der Fokus auf die Arbeitsbedin-

gungen bei der bezahlten Lohnarbeit gelegt wird.² Das gilt nicht nur für Frauenarbeit „im Süden“, sondern auch „im Norden“. Beleuchtet wird vorliegend allerdings die Situation von Frauen, die in der globalen Textil- und Bekleidungsproduktion, d.h. „im Süden“ tätig sind.

I. Arbeitsbedingungen von Frauen in der globalen Textil- und Bekleidungsproduktion

Seit den 70er-Jahren wurden im Textil- und Bekleidungssektor aus Gründen der Kostensenkung die arbeitsintensiven Schritte der Fertigung in Länder des Südens (und Ostens) verlagert. Für die in dieser Branche beschäftigten Arbeiterinnen der Industriestaaten bedeutete das den Verlust des Arbeitsplatzes, wohingegen in den „neuen Produktionsländern“, auch „Billiglohnländer“ genannt, Arbeitsplätze an Nähmaschinen entstanden, die mehrheitlich mit – jungen – Frauen besetzt wurden. Bis zu 90 % der in den Weltmarktfabriken Beschäftigten sind Frauen.³ Zum Teil bewarben sich Frauen, die zuvor in der informellen Ökonomie tätig waren auf die Arbeitsplätze in den Textilfabriken, zum Teil strömten auch Frauen vom Land in die Fabriken der Sonderwirtschaftszonen. Junge Frauen wurden bevorzugt eingestellt, brachten sie doch zum Einen die notwendigen Qualifikationen wie Fingerfertigkeit und handwerkliches Können mit, vor allem aber waren sie nicht gewerkschaftlich organisiert und mangels Alternativen auf den Arbeitslohn angewiesen.⁴

Produktion in Netzwerkstrukturen

Im Textil- und (Sport-) Bekleidungssektor, aber auch in einigen anderen Sektoren, haben transnationale Unternehmen und Markenkonzerne immer weniger eigene Betriebsstätten, sondern beziehen die fertige Ware von Vertragspartnern. Dies bedingt eine Machtverschiebung vom Produzenten zum Vertreiber der Ware, da der Profit im Wesentlichen in den Bereichen Design, Marketing und Vertrieb gemacht

1 Zum Konzept der menschenwürdigen Arbeit siehe: [www.ilo.org/global/About the ILO/Mainpillars/ WhatIsDecentWork/lang—en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About%20the%20ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-en/index.htm) (Zugriff am 10.11.09).

2 Floro, M./Meurs, M., Global Trends in Women's Access to Decent Work, Genf 2009 (FES/ILO occasional Papers Nr. 43), S. 4; siehe auch: Franck, A., Key feminist concerns regarding core la-

bour standards, decent work and corporate social responsibility, 2008, S. 16 ff.

3 Wick, I., Nähen für den Weltmarkt. Frauenarbeit in den Freien Exportzonen und der Schattenwirtschaft, 2005, S. 9.

4 Grienberger, R., Arbeit in der Bekleidungsindustrie, in: Terres des Femmes (Hg.), Mode Macht & Frauenrechte, 2003, S. 16.

wird.⁵ Produziert wird zudem nicht mehr nur in größeren Betrieben, sondern in vielschichtigen Netzen von Zulieferern, Untervertragsnehmern und HeimarbeiterInnen, sodass aufgrund der Zulieferketten die Begrifflichkeit des „Supply Chain Management“ entstand.⁶ In Garagenfabriken oder Heimarbeit nähende Frauen sind am Ende der Kette zu noch schlechteren Bedingungen tätig, als die Arbeiterinnen in den Fabriken, insbesondere fehlt ihnen jegliche soziale Absicherung.

Überlange Arbeitszeiten und kein existenzsichernder Lohn

Die Arbeitsbedingungen der TextilarbeiterInnen sehen heute weltweit in allen Produktionsländern ähnlich aus. Immer kurzfristigere Lieferfristen führen in Ländern Osteuropas, Mittelamerikas oder in Asien zu Arbeitszeiten von bis zu 90 Wochenstunden.⁷ Wurde vor einigen Jahren noch eine Begrenzung der ausufernden Überstunden gefordert, muss heute auf die Begrenzung der Arbeitszeit insgesamt abgestellt werden, da Unternehmen Mehrarbeit in der Regel nicht nur in Lateinamerika, sondern auch in Asien häufig nicht mehr als Überstunden deklarieren. Vielmehr wird das „Soll“ derart hoch angesetzt, dass es in einem „normalen“ 8- (bis 10) Stundentag nicht zu bewältigen ist, sodass die Beschäftigten „nacharbeiten“ müssen, ohne dafür zusätzlich entlohnt zu werden.⁸

Hinzu kommt, dass der in der Textilindustrie gezahlte Lohn nicht ausreicht, um den Lebensunterhalt der TextilarbeiterInnen (und ihre Familien) zu sichern. In vielen Ländern deckt der gesetzliche Mindestlohn nicht die Grundbedürfnisse oder wird nicht regelmäßig angepasst, so dass steigende Lebenshaltungskosten nicht aufgefangen werden. So unterschreitet bspw. der gesetzliche monatliche Mindestlohn von 1662 Taka in Bangladesh (16,60 Euro oder US \$ 24,30) sogar die absolute Armutsgrenze von 1 US \$/Tag. In Ländern wie Indien, Sri Lanka, Vietnam, Pakistan oder Kambodscha ist der Mindestlohn

geringfügig höher, liegt aber immer noch unter der von der UN definierten Armutsgrenze von 2 US \$/Tag.⁹

Ein Lohn, der nicht zum Leben reicht, führt zur Notwendigkeit, Überstunden abzuleisten – sofern diese zusätzlich entlohnt werden – oder dazu, mittels zusätzlicher Verdienstformen das Einkommen aufzustocken. Sei es durch Tätigkeiten von Kindern im informellen Sektor, durch zusätzliche Näharbeiten in „Garagenfabriken“ oder Arbeit als Wäscherin am arbeitsfreien Tag, oder aber mittels gelegentlicher Prostitution. Immer häufiger wechseln ArbeiterInnen zwischen Tätigkeiten im formellen und informellen Sektor.¹⁰

Wer sich gewerkschaftlich organisiert, wird entlassen

Wer sich gewerkschaftlich organisiert, läuft Gefahr entlassen zu werden, zu diesem Ergebnis kommen sämtliche Studien der letzten Jahre.¹¹ So verzeichnet der Internationale Gewerkschaftsbund in seiner aktuellen Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten etwa 7.500 Fälle von Entlassungen aufgrund gewerkschaftlicher Tätigkeit.¹² Aufgrund des schwachen gewerkschaftlichen Organisationsgrades insbesondere in vielen Ländern „des Südens“ kommt es zudem nicht zum Aushandeln höherer Löhne durch Tarifverhandlungen,¹³ wobei Gewerkschaften junge Frauen aus den Weltmarktfabriken ohnehin nur schwer organisieren. Oftmals sind es Frauenorganisationen, die den ersten Kontakt zu den Arbeiterinnen herstellen.¹⁴

Unzureichende Strukturen der Rechtsdurchsetzung erleichtern es darüber hinaus, ArbeiterInnen bei der Lohnabrechnung zu hintergehen. Seit langem bestehende Probleme haben sich in den letzten Jahren eher noch verschärft, da transnationale Konzerne die Beschaffungskosten der von ihnen eingekauften Waren in den letzten Jahre deutlich drückten, so dass der ohnehin bereits geringe Verteilungsspielraum der Produzenten noch weiter abgesenkt wurde.

5 Hassler, M., The global clothing production system: commodity chains and business network, in: *global networks – a journal of transnational affairs*, Vol. 3, Nr. 4, 10/2003, S. 515 u. 517; ILO, *Eine faire Globalisierung*, S. 37.

6 Fichter/Sydow, *Using networks towards global labour standards? Organizing social responsibility in global production chains*, Industrielle Beziehungen 2002, S. 364; Hassler, a.a.O., S. 518.

7 Wick, I., *Arbeits- und Frauenrechte im Discountgeschäft. Aldi-Aktionswaren aus China*, 2009, S. 25, im Internet unter: www.suedwind-institut.de, siehe auch vorangegangene Südwinduntersuchung v. 2007. Auf weitere Untersuchungen wird verwiesen in: Zimmer, R., *Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen*, 2008, S. 30 ff.

8 Siehe Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen bei Adidas-Zulieferern in El Salvador in: Zimmer, a.a.O., S. 129 ff. u. 344 ff.

9 Merk, *Stitching a decent wages across borders. The Asia floor wage proposal*, 2009, S. 14 ff.

10 Kaufmann, C., *Globalisation and Labour Rights: The Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*, 2007, S. 5.

11 Statt vieler: CCC, *Kassensturz. Wer die Rechnung der Billiganbieter zahlt – Einkaufspraxis und Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie*, 2009, S. 17 ff.

12 Die tatsächliche Zahl wird wesentlich höher geschätzt, da nicht alle Fälle dokumentiert werden. Siehe IGB, *Jährliche Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten 2009*, im Internet unter: <http://Survey09.ituc.csi.org/survey.php?&mode=pr&IDCont=0&Lang=DE> (heruntergeladen am 11.12.09).

13 Mark, a.a.O., S. 18 f.

14 Duval, C., *Worker's Voices. The situation of women in the Eastern European and Turkish garment industries*, 2005, S. 47; Köbke, R., *Die movimiento María Elena Cuadra in Nicaragua. Eine andere Form der Organisation von Textilarbeiterinnen*, in: TdF (Hg.), *Mode, Macht & Frauenrechte*, 2003, S. 35-39; siehe auch bereits 1998 Grienberger, R./Samanmali, H.I., „Mit derselben Selbstachtung zurückkehren“. *Frauenarbeit im Investitionsparadies Sri Lanka*, in: Musiolek, B. (Hg.), *Ich bin chic und Du musst schuften. Frauenarbeit für den globalen Markt*, S. 56(63).

Frauenspezifische Belastungen und Diskriminierung

Die genannten ausbeuterischen Arbeitsbedingungen gelten für Männer und Frauen gleichermaßen, sie wirken sich zum Teil jedoch unterschiedlich aus. Sind Überstunden bis in die Nacht abzuleisten, so ist der Heimtransport nur in den seltensten Fällen über den Betrieb organisiert, was zu einem gefährlichen Fuß-Heimweg führt – wohnen doch die Beschäftigten aufgrund des mangelnden Verdienstes in der Regel in Elendsvierteln. Für Frauen kommt zu dem Risiko, überfallen zu werden noch die Gefahr der Vergewaltigung hinzu.

Sexuellen Übergriffen sind Frauen jedoch bekanntermaßen auch auf der Arbeit ausgesetzt. Zu sexueller Belästigung in den Weltmarktsfabriken gibt es wenig Zahlen, Frauen die dort sexualisierter Gewalt ausgesetzt sind, scheuen sich zumeist, dies in einem Interview kund zu tun.¹⁵ Unter Berücksichtigung der Erfahrungen mit der Thematik, ist von einer hohen Dunkelziffer auszugehen, treffen doch Faktoren wie extreme Abhängigkeit mangels Job-Alternativen und in der Regel männliche Vorgesetzte, mit dem in jedem Arbeitsverhältnis bestehenden Machtungleichgewicht und Strukturen von Gewalt gegen Frauen in einer männerdominierten Gesellschaft zusammen. Einzelne Arbeiterinnen berichten von dem Gewähren von Vorteilen wie eine bessere Arbeitseinteilung bei sexueller Gefügigkeit – wer dieses verweigert, wird zwar nicht zwingend entlassen, wohl aber schikaniert oder an unattraktive Arbeitsplätze versetzt.¹⁶ Auch die üblichen Eingangskontrollen werden nicht selten zum „Grabschen“ missbraucht.¹⁷

Mehrarbeit wird in den Weltmarktsfabriken in der Regel nicht im Voraus angekündigt, was Frauen wegen mangelnder Kinderbetreuung unter Druck setzt. Hinzu kommt die bereits erwähnte Doppelbelastung, die bei ausufernden Arbeitszeiten zu völliger Erschöpfung und zu gesundheitlichen Schäden beiträgt. So geriet im Frühjahr 2009 Metro in die Schlagzeilen, da bei einem Zulieferer in Bangladesh eine Arbeiterin an ihrem Arbeitsplatz tot umfiel.¹⁸ 14-Stunden-Schichten ohne Pause und erzwungene Überstunden waren in dieser Fabrik die Regel.¹⁹

Die meisten Untersuchungen fördern keine direkte Ungleichbehandlung in Punkto Bezahlung zutage, für die gleiche Arbeit erhalten Frauen und Männer, von einzelnen Ausnahmen abgesehen, i.d.R. den

gleichen (unzureichenden) Lohn. Allerdings sind besser bezahlte Arbeitsplätze wie Vorarbeiter und Aufseher mehrheitlich mit Männern besetzt, im Management finden sich überhaupt keine Frauen. Die im Vergleich zu männlichen Arbeitern schlechteren Chancen von Frauen, an Weiterbildung teilzunehmen oder sich anderweitig hochzuarbeiten sind als Diskriminierung zu charakterisieren.²⁰

Berichtet wird zudem nicht selten eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Falle von Schwangerschaft. In Extremfällen werden Frauen regelrecht sanktioniert, wenn sie aufgrund fortschreitender Schwangerschaft nicht mehr in der Lage sind, das Soll zu erfüllen.²¹

II. Mindeststandards der Internationalen Arbeitsorganisation

Seit ihrer Gründung 1919 ist die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) damit befasst, soziale Mindeststandards für die Arbeitsbeziehungen zu definieren und durchzusetzen. Dieses geschieht vor allem durch das Verabschieden internationaler Übereinkommen. ILO-Übereinkommen binden jedoch nicht die Unternehmen als Arbeitgeber, sondern normieren nach der Ratifikation eine Verpflichtung des Staates, die Durchsetzung der definierten Arbeitsrechte sicherzustellen.

Allgemeine ILO-Mindeststandards

Mittlerweile existieren fast 200 Übereinkommen zur Sicherung sozialer Mindeststandards.²² Einige grundlegende Rechte und Prinzipien erklärte die ILO 1998 zu Kernarbeitsnormen, deren Durchsetzung vorrangig betrieben werden sollte. Hierzu zählen das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit (Übereinkommen 29 und 105), Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98), Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182) sowie das Verbot der Diskriminierung bei der Arbeit (Übereinkommen 100 und 111).

Die ILO-Kernarbeitsnormen bieten jedoch keinen umfassenden Schutz, sondern decken nur ein absolutes Minimum ab. Sie werden daher durch weitere Übereinkommen ergänzt, so etwa hinsichtlich der Regulierung von Arbeitszeit und Überstunden (max. 48 Wochenstunden zzgl. max. 12 Überstunden, vgl. Übereinkommen 1, 30 und 47). Hinzu kommen

15 Siehe Interview mit Textilarbeiterinnen aus Sri Lanka, in: Grienerberger, R./Samanmali, H.I., a.a.O., S. 58.

16 Siehe auch: Duval, a.a.O., S. 4, 15, 29, Lersmacher, M./Wilke, C., *Jenseits der Glitzerwelt: Arbeitsrechte sind Menschenrechte – auch für Frauen*, in: *Jahrbuch Menschenrechte* 2005, S. 45(48).

17 Musiolek, B./Wichterich, C., *Die können doch unser Leben nicht kaputt machen*, in: Musiolek, (Hg.), a.a.O., S. 34.

18 Siehe Zeit-online unter: <http://www.zeit.de/2009/45/Verbraucher> (14.12.09).

19 Siehe Ethikbank unter: <http://www.ethikbank.de/index.html?inhalt/ethik:research/kontroversen/index.htm> (14.12.09).

20 Art. 1 Nr. 1 a) u. b) ILO-Übereinkommen 111, für das deutsche Recht vgl. auch § 2 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3 AGG.

21 So bei Hermosa-Manufacturing in El Salvador, siehe Untersuchung von Zimmer, a.a.O., S. 129 ff. u. 346 ff.

22 Die Texte der Übereinkommen stehen unter: <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm>.

Übereinkommen, die sich mit der Schaffung von Mindestlöhnen beschäftigen, die den Lebensunterhalt der Beschäftigten und ihrer Familienangehörigen decken sollen (Übereinkommen 26, 99 und 131). Übereinkommen 135 regelt den Schutz gewählter ArbeitnehmerInnenvertreter (Betriebsräte) und deren Zusammenspiel mit gewerkschaftlichen VertreterInnen der Beschäftigten. Hinzu kommen 10 Übereinkommen aus dem Bereich des Arbeitsschutzes.²³

Sowohl die Kernarbeitsnormen, als auch die ergänzenden ILO-Übereinkommen beziehen sich auf den Schutz von ArbeitnehmerInnen und stellen somit auf das Vorhandensein eines formellen Arbeitsverhältnisses ab, sie gelten mithin lediglich für abhängige Beschäftigung im formellen Sektor.

ILO-Mindeststandards, die sich speziell auf Frauen beziehen

ILO-Übereinkommen beziehen sich fast in Gänze auf beide Geschlechter. Eine natürliche Ausnahme bilden die Übereinkommen zum Mutterschutz. Galten diese im ersten Übereinkommen (Nr. 3 von 1919) noch ausschließlich für in öffentlichen und privaten Betrieben Beschäftigte, erfasste das ergänzende Übereinkommen 103 von 1952 auch Heimarbeiterinnen (Art. 1 Nr. 1) und (gegen Entgelt) hauswirtschaftlich Beschäftigte (Art. 1 Nr. 3 lit. h). Das neu gefasste Übereinkommen 183 zum Mutter-

schutz von 2000 „gilt für alle unselbständig beschäftigten Frauen, einschließlich derjenigen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit tätig sind.“²⁴ Dieses neuere Übereinkommen geht mehrfach auf den Schutz der Mütter auf dem Arbeitsmarkt ein; um Diskriminierung zu vermeiden sollen bspw. die zu gewährenden Leistungen (nach Möglichkeit) aus der gesetzlichen Sozialversicherung oder aus öffentlichen Mitteln bestritten werden. Normiert werden zudem Kündigungsverbot (Art. 8) und Arbeitsplatzgarantie, Schwangerschaftstest sind grundsätzlich untersagt.²⁵

Auch die Übereinkommen zum Nachtarbeitsverbot gelten ausschließlich für Frauen (Übereinkommen 89). Ausgenommen von dem Verbot sind lediglich „Frauen, die verantwortliche Stellungen leitender oder technischer Art bekleiden“ (Art. 8 lit. a) oder „Frauen, die im Gesundheits- und Fürsorgedienst tätig sind und in der Regel keine körperliche Arbeit verrichten“ (Art. 8 lit. b).

Von zentraler Bedeutung sind die zu den Kernarbeitsnormen gehörenden Übereinkommen zu Diskriminierung im Erwerbsleben. Übereinkommen 100 (von 1951)²⁶ fordert Entgeltgleichheit von Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit und bezieht sich dabei auf „Entgeltsätze, die ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts festgesetzt sind“ (Art. 1 lit. b). Damit richtet sich das Übereinkommen gegen geschlechterdiskriminierende Entgeltfindungssysteme, was insbesondere für den öffentlichen Sektor und

23 Vgl. ILO-Übereinkommen Nr. 115 zum Strahlenschutz, Nr. 119 zum Maschinenschutz, Nr. 120 zum Gesundheitsschutz in Handel und Büro, Nr. 136 zum Schutz durch Gefahren vor Benzol, Nr. 139 zum Schutz vor karzinogenen Stoffen, Nr. 148 zum Schutz vor Luftverunreinigung, Lärm und Vibration sowie das umfassende Übereinkommen Nr. 155 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt). Hinzu kommen die Übereinkommen Nr. 162 zur Sicherheit bei der Verwendung von Asbest, Nr. 170 zur Sicherheit bei der Verwendung chemischer Stoffe und Nr. 174 zur Verhütung industrieller Störfälle.

24 Festgeschrieben wird ein Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen, mindestens sechs davon nach der Entbindung. Für die-

se Zeit „ist der Unterhalt der Frau (und ihres Kindes) in einwandfreien gesundheitlichen Verhältnissen bei angemessener Lebenshaltung“ zu gewährleisten (Art. 6 Nr. 2), auch ärztliche Leistungen, die eine Betreuung vor, während und nach der Entbindung sicherstellen, sieht das Übereinkommen in Art. 6 Nr. 7 vor; ggfs. haben die Leistungen auch Krankenhauspflege zu umfassen. Der Text wird als Anhang zu diesem Artikel dokumentiert.

25 Deutschland hat das neue Übereinkommen zum Mutterschutz bislang nicht ratifiziert.

26 Der Text wird als Anhang zu diesem Artikel dokumentiert.

bei der Festsetzung von Mindestlöhnen von Bedeutung ist. Werden die Entgeltsysteme durch Tarifvertrag von den Sozialpartnern festgesetzt, so erschöpft sich die staatliche Pflicht jedoch in Beratung und Zusammenarbeit mit den Tarifvertragsparteien.

Diskriminierungen wegen des Geschlechts im Erwerbsleben verbietet nicht zuletzt Übereinkommen 111 von 1958, das ein umfassendes Diskriminierungsverbot festschreibt (Art. 1 Abs. 1 lit. a). Da auf die Wirkung einer unterschiedlichen Behandlung abgestellt wird, fällt auch mittelbare Diskriminierung unter den Schutz der Norm. Erfasst werden die „Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen“ (Art. 1 Nr. 3). Die Übereinkommen zu Diskriminierung im Erwerbsleben werden ergänzt durch Übereinkommen 156 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (von 1981). Auf der internationalen Arbeitskonferenz 2010 wurde zudem die Erarbeitung eines Übereinkommens für Hausangestellte beschlossen.

III. Durchsetzung der Mindeststandards

Durchsetzung im System der ILO

Die Einhaltung der ILO-Standards wird in erster Linie durch ein Berichtssystem kontrolliert, so haben die Mitgliedstaaten jährliche Berichte über die Umsetzung ratifizierter Übereinkommen an das Internationale Arbeitsamt zu liefern, Gewerkschaften- und Arbeitnehmerverbände können dazu Stellungnahmen abgeben (Art. 22 ILO-Verfassung). Berichtspflichten bestehen ferner in Bezug auf Empfehlungen, nicht umgesetzte Übereinkommen und zu den vier Bereichen der Kernarbeitsnormen. Sämtliche Berichte werden durch einen unabhängigen Sachverständigenausschuss geprüft. Zur Durchsetzung der Mindeststandards setzt die ILO insbesondere auf Hilfe zur nationalen Befähigung (capacity building), die den Mitgliedstaaten die Umsetzung ermöglichen soll, hinzu kommen Schulungsseminare durch die Organisation.

Gewerkschaften²⁷ können darüber hinaus ein Beschwerdeverfahren in Gang setzen, möglich ist auch ein Klageverfahren.²⁸ Druck auf Regierungen entsteht in diesem Fall durch eine mögliche Veröffentlichung der entsprechenden Staatenberichte – Sanktionen wurden jedoch in der gesamten Geschichte der ILO nur einmalig im März 2000 wegen dauerhafter Zwangsarbeit in Myanmar ausgesprochen.

Andere Durchsetzungsmechanismen

Aufgrund der Schwäche des Völkerrechts sind Instrumente wie Verhaltenskodizes transnationaler Unternehmen entstanden, die sich mittlerweile größtenteils auf ILO-Mindeststandards beziehen. Diese Verhaltenskodizes sind Teil einer Unternehmensstrategie zur sozialen Verantwortung (CSR), deren zentrales Kriterium Freiwilligkeit ist.²⁹ Auch diese Instrumente aus den industrialisierten Ländern zeigen Wirkung bei Einsatz externen Drucks. Problematisch ist allerdings die Kontrolle der Einhaltung: Die Begrenztheit unternehmensinterner Kontrollen erklärt sich von selbst, aber auch externes Monitoring ist nicht immer dazu geeignet, Probleme aufzudecken. Kommerzielle Auditagenturen sind oftmals nicht ausreichend in Bezug auf Arbeitsrechtsverletzungen geschult, die ArbeiterInnen vor Ort und ihre Interessensvertretungen nicht in die Überprüfung eingebunden und die Inspektionen in einer Art und Weise gestaltet, die in erster Linie technische Mängel offenbart. Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung lassen sich nicht ohne weiteres entdecken – schon gar nicht, wenn das Management bei den Befragungen dabei ist oder doch Kenntnis hat, wer interviewt wurde. Sinnvoll ist vielmehr, wenn das Monitoring durch eine Multistakeholderorganisation in Auftrag gegeben wird, die mit Organisationen der Zivilgesellschaft wie Gewerkschaften und NGOs zusammenarbeitet und in der Frauen angemessen repräsentiert sind.

Gewerkschaften gelingt es jedoch nicht immer, die Frauen in den Weltmarktfabriken zu organisieren, oftmals sind es Frauenorganisationen, die die Arbeiterinnen als erste Ansprechpartnerinnen über ihre Rechte aufklären und Protest organisieren.

IV. Verbesserte Arbeitsbedingungen von Frauen durch das Recht der ILO?

Die Mindeststandards der ILO stellen hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsrechte für in der formellen Ökonomie beschäftigte Frauen einen wichtigen Ausgangspunkt dar, um die eigenen Rechte einzufordern, da diese in den Übereinkommen präzise definiert sind. Allerdings sind die Durchsetzungsmechanismen der ILO sehr schwach ausgestaltet, sodass die tatsächliche Durchsetzung der Arbeitsrechte letztlich von der Stärke anderer Akteure wie Gewerkschaften und (Frauenrechts-) NGOs abhängt. In Bezug auf spezifische Rechte von Frauen im Erwerbsleben scheint die Rolle der ILO ambivalent. Einerseits werden Basisschutzrechte wie Mutterschutz festgeschrie-

27 Auch Arbeitgeberorganisationen steht dieser Weg offen.

28 Das Klageverfahren kann durch Regierungen der Mitgliedstaaten, von Amts wegen durch den Verwaltungsrat, vor allem aber durch die Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberdelegierten der IAK eingeleitet werden.

29 Zu Verhaltenskodizes ausführlich siehe: Zimmer, R., Soziale Mindeststandards und ihre Durchsetzungsmechanismen, 2008, insbes. S. 139 ff.

ben, die in etlichen Ländern immer noch verletzt werden. Hinsichtlich Entgeltgleichheit und Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben spielte die ILO eine wichtige Vorreiterrolle, wurde doch bereits 1951 bei Verabschiedung des Übereinkommens 100 auf gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit abgestellt, womit die ILO auch Impulsgeber für den Diskriminierungsschutz in Europa war. Andererseits wird mit Übereinkommen 89 immer noch das diskriminierende Nachtarbeitsverbot von Frauen aufrechterhalten, wodurch Frauen von Teilen des Arbeitsmarktes ferngehalten werden.³⁰

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass selbst wenn Arbeitsrechte in der formellen Ökonomie tatsächlich durchgesetzt würden, damit noch keine Verbesserung in der informellen Ökonomie erreicht wäre, in der insbesondere Frauen tätig sind. Frauen in der informellen Ökonomie sind Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt, kommt doch zu der prekären Arbeitsform noch frauenspezifische Diskriminierung hinzu.

Der klassische Bereich der ILO-Arbeit mit Rechtsetzung durch völkerrechtliche Übereinkommen stellt jedoch nur einen Teil der Arbeit der Organisation dar. In der technischen Hilfe sorgt das ILO-Gender Network seit Jahren dafür, dass Genderaspekte um-

fassend berücksichtigt werden³¹ und auch in der Arbeit der ILO zu „decent work“ sind Veränderungen wahrnehmbar, so findet mittlerweile die informelle Wirtschaft dezidiert Beachtung. Der Bericht des Generaldirektors im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit 2008 bspw. betont, dass der Geltungsbereich von Arbeitsnormen über die formelle Wirtschaft hinaus alle Beschäftigungsformen bei allen Arten wirtschaftlicher Aktivität einschließen muss, um die Ziele der ILO zu erreichen.³²

Allerdings stellt sich die Frage nach praktischen Konsequenzen dieser Erkenntnisse. Teile der informellen Tätigkeiten, bspw. der Verkauf hausgemachter Lebensmittel auf der Straße, finden ohne Arbeitgeber statt, an den die Forderungen nach Mindeststandards gerichtet werden könnten. In Bezug auf Heimarbeit hingegen lassen sich bestimmte Forderungen an den Auftraggeber adressieren, bspw. die Heimarbeiterinnen adäquat zu entlohnen, nicht zu diskriminieren oder arbeitschutzrechtliche Bestimmungen hinsichtlich der übergebenen Materialien einzuhalten. Entsprechend fordert das ILO-Heimarbeitsübereinkommen 177 in Art. 7, dass die innerstaatliche Gesetzgebung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch auf HeimarbeiterInnen anzuwenden ist. Wird allerdings nur von den zuhause Tätigen die Einhaltung von Sicherheitsstandards gefordert, ohne den Auftraggeber in die Pflicht zu nehmen, so scheitert dieses an mangelnden Ressourcen der prekär Tätigen, ihre konkreten Arbeitsbedingungen verbessern sich nicht. Die Chance, dass Näharbeiten oder Teppichknüpfen in Heimarbeit besser entlohnt werden, steigt mit dem Offenlegen der Lieferkette der Abnehmer – wobei das Geld auch dann nicht automatisch in den Taschen der Näherinnen landet.

Von besonderer Bedeutung ist die Möglichkeit informalisiert tätiger Frauen, sich zu organisieren und die mit ihrer Arbeitsform oftmals einhergehende Individualisierung zu überwinden. Zum Teil wurden bereits soziale Netze aufgebaut, die sektorübergreifend funktionieren – wie der genossenschaftliche Zusammenschluss der selfemployed women's association (SEWA) in Indien, deren Kampf insbesondere auf bessere, sozial abgesicherte Arbeitsplätze abzielt.³³ Und hier schließt sich der Kreis, werden die klassischen Übereinkommen der ILO zu Bezugspunkten einiger Forderungen. So helfen die Mindeststandards der ILO den Frauen doch – manchmal, ein bisschen.

30 Hier wird nicht nur im Namen von Arbeitsschutz Frauen der Zugang zu gewerblichen Berufen verwehrt, in denen Nachtarbeit zu leisten ist; es wird vielmehr auch transportiert, Frauen seien (nachts) nicht mit körperlicher Arbeit belastbar. Dass auch in stereotypen Frauenberufen, bspw. im Gesundheitsbereich, harte körperliche Arbeit zu leisten ist, wird ignoriert.

31 Siehe im Internet unter <http://www.ilo.org/gender/Projects/lang—en/index.htm> (10.3.10).

32 IAA, Vereinigungsfreiheit in der Praxis: Gesammelte Erfahrungen, 2008, S. 57.

33 Siehe im Internet http://www.sewa.org/About_Us.asp (10.3.10).

ILO-Übereinkommen 100 Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951

Dieses Übereinkommen ist am 23. Mai 1953 in Kraft getreten.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1951 zu ihrer vierunddreißigsten Tagung zusammengetreten ist, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, eine Frage, die den siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 29. Juni 1951, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951, bezeichnet wird.

Artikel 1

Für dieses Übereinkommen gelten folgende Begriffsbestimmungen:

a) Der Ausdruck „Entgelt“ umfaßt den üblichen Lohn, den Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat.

b) Der Ausdruck „Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“ bezieht sich auf Entgeltsätze, die ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts festgesetzt sind.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.

2. Dieser Grundsatz kann verwirklicht werden durch

- a) die innerstaatliche Gesetzgebung,
- b) gesetzlich geschaffene oder anerkannte Einrichtungen zur Lohnfestsetzung,

c) Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder

d) eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel.

Artikel 3

1. Wird die Anwendung dieses Übereinkommens dadurch erleichtert, so sind Maßnahmen zu treffen, die einer objektiven Bewertung der Beschäftigungen auf Grund der dabei erforderlichen Arbeitsleistung dienlich sind.

2. Die bei dieser Bewertung anzuwendenden Methoden können entweder von den für die Festsetzung der Entgeltsätze zuständigen Stellen oder, wenn die Entgeltsätze auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen festgesetzt werden, von den Vertragsparteien bestimmt werden.

3. Unterschiede zwischen den Entgeltsätzen, die ohne Rücksicht auf das Geschlecht der Arbeitnehmer derart objektiv festgestellten Unterschieden der Arbeitsleistung entsprechen, sind nicht als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit anzusehen.

Artikel 4

Jedes Mitglied hat in geeigneter Weise mit den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zusammenzuarbeiten.

Artikel 5

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 6

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

[...]

Das ILO-Übereinkommen 100 wurde von der BRD am 08.06.1956 ratifiziert.

ILO-Übereinkommen 183 Übereinkommen über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952

Dieses Übereinkommen ist am 7. Februar 2002 in Kraft getreten.

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 30. Mai 2000 zu ihrer achtundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Notwendigkeit, das Übereinkommen über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, und die Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 1952, neuzufassen, um die Gleichstellung aller erwerbstätigen Frauen und die Gesundheit und Sicherheit der Mutter und des Kindes weiter zu fördern und um die Vielfältigkeit der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Mitglieder sowie die Vielfältigkeit der Unternehmen und die Entwicklung des Mutterschutzes in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis anzuerkennen,

verweist auf die Bestimmungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948), der Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes (1989), der Erklärung und der Aktionsplattform von Beijing (1995), der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen (1975), der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen (1998) sowie der internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die auf die Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer abzielen, insbesondere des Übereinkommens über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981,

berücksichtigt die Lage weiblicher Arbeitnehmer und die Notwendigkeit, Schwangerschaftsschutz vorzusehen, was in die gemeinsame Verantwortung der Regierung und der Gesellschaft fällt,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, und der Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 1952, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 15. Juni 2000, das folgende Übereinkommen an, das als Überein-

kommen über den Mutterschutz, 2000, bezeichnet wird.

Geltungsbereich

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck „Frau“ für jede Person weiblichen Geschlechts ohne irgendwelche Diskriminierung und der Ausdruck „Kind“ für jedes Kind ohne irgendwelche Diskriminierung.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle unselbstständig beschäftigten Frauen, einschließlich derjenigen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit tätig sind.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann jedoch nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern ganz oder teilweise aus dem Geltungsbereich des Übereinkommens ausnehmen, wenn die Anwendung des Übereinkommens auf diese Gruppen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung aufwerfen würde.

3. Jedes Mitglied, das die im vorstehenden Absatz gebotene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die auf diese Weise ausgenommenen Gruppen von Arbeitnehmern und die Gründe für ihre Ausnahme zu benennen. In seinen späteren Berichten hat das Mitglied die Maßnahmen anzugeben, die getroffen worden sind, um die Bestimmungen des Übereinkommens schrittweise auf diese Gruppen auszudehnen.

Gesundheitsschutz

Artikel 3

Jedes Mitglied hat nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geeignete Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß schwangere oder bruststillende Frauen nicht gezwungen sind, Arbeit zu verrichten, die nach den Feststellungen der zuständigen Stelle für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes schädlich ist oder deren Beurteilung ergeben hat, daß sie eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Mutter oder diejenige ihres Kindes darstellt.

Mutterschaftsurlaub

Artikel 4

1. Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder einer anderen geeigneten Bescheinigung, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmt, in denen der voraussichtliche Zeitpunkt der Entbin-

derung angegeben ist, hat eine Frau, für die dieses Übereinkommen gilt, Anspruch auf einen mindestens vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub.

2. Die vorstehend erwähnte Dauer des Urlaubs ist von jedem Mitglied in einer seiner Ratifikation dieses Übereinkommens beigefügten Erklärung anzugeben.

3. Jedes Mitglied kann später beim Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine weitere Erklärung hinterlegen, mit der die Dauer des Mutterschaftsurlaubs verlängert wird.

4. Unter gebührender Berücksichtigung des Schutzes der Gesundheit der Mutter und derjenigen des Kindes hat der Mutterschaftsurlaub einen sechswöchigen obligatorischen Urlaub nach der Entbindung einzuschließen, soweit auf innerstaatlicher Ebene von der Regierung und den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart wird.

5. Der Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt ist um jeden Zeitraum zu verlängern, der zwischen dem voraussichtlichen und dem tatsächlichen Zeitpunkt der Entbindung verstreicht, ohne daß die Dauer des obligatorischen Teils des Urlaubs nach der Geburt verringert wird.

Urlaub im Fall einer Krankheit oder von Komplikationen

Artikel 5

Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses ist vor oder nach dem Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs

im Fall einer Krankheit, von Komplikationen oder der Gefahr von Komplikationen als Folge der Schwangerschaft oder der Entbindung Urlaub zu gewähren. Die Art und die Höchstdauer eines solchen Urlaubs können in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vorgeschrieben werden.

Leistungen

Artikel 6

1. Frauen sind während der Abwesenheit von der Arbeit aufgrund des in Artikel 4 oder 5 erwähnten Urlaubs Geldleistungen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise zu gewähren.

2. Die Geldleistungen sind auf einem Niveau festzusetzen, das den Unterhalt der Frau und ihres Kindes in einwandfreien gesundheitlichen Verhältnissen und bei angemessener Lebenshaltung gewährleistet.

3. Falls aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis die für den in Artikel 4 erwähnten Urlaub gezahlten Geldleistungen auf dem früheren Verdienst beruhen, darf der Betrag dieser Leistungen zwei Drittel des früheren Verdienstes der Frau oder des für die Berechnung der Leistungen berücksichtigten Teils dieses Verdienstes nicht unterschreiten.

4. Falls aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis andere Methoden verwendet werden, um die für den in Artikel 4 erwähnten Urlaub

gezahlten Geldleistungen zu bestimmen, hat der Betrag dieser Leistungen dem Betrag vergleichbar zu sein, der sich im Durchschnitt aus der Anwendung des vorstehenden Absatzes ergibt.

5. Jedes Mitglied hat sicherzustellen, daß die Anspruchsvoraussetzungen für Geldleistungen von einer großen Mehrheit der Frauen, für die dieses Übereinkommen gilt, erfüllt werden können.

6. Falls eine Frau die durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen für Geldleistungen nicht erfüllt, hat sie Anspruch auf angemessene Leistungen aus der Sozialhilfe, vorbehaltlich der für eine solche Hilfe vorgeschriebenen Bedürftigkeitsprüfung.

7. Der Frau und ihrem Kind sind ärztliche Leistungen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise zu gewähren. Die ärztlichen Leistungen haben Betreuung vor, während und nach der Entbindung und erforderlichenfalls Krankenhauspflege zu umfassen.

8. Um die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen, sind die Leistungen für den in den Artikeln 4 und 5 erwähnten Urlaub durch die gesetzliche Sozialversicherung oder aus öffentlichen Mitteln oder auf eine durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmte Weise zu gewähren. Einem Arbeitgeber dürfen die unmittelbaren Kosten einer solchen Geldleistung, die einer von ihm beschäftigten Frau zusteht, ohne seine ausdrückliche Zustimmung nicht persönlich auferlegt werden, es sei denn,

a) daß dies in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis eines Mitgliedstaats vor der Annahme dieses Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz vorgesehen war; oder

b) daß dies später auf innerstaatlicher Ebene durch die Regierung und die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart wird.

Artikel 7

1. Die Bestimmungen von Artikel 6 Absätze 3 und 4 gelten als erfüllt, wenn ein Mitglied, dessen Wirtschaft und System der Sozialen Sicherheit unzureichend entwickelt sind, Geldleistungen zu einem Satz gewährt, der nicht niedriger ist als der Satz, der bei Krankheit oder vorübergehender Arbeitsunfähigkeit in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung zu zahlen ist.

2. Ein Mitglied, das die im vorstehenden Absatz gebotene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die Gründe

dafür zu erläutern und den Satz anzugeben, zu dem Geldleistungen gewährt werden. In seinen späteren Berichten hat das Mitglied die Maßnahmen anzugeben, die getroffen worden sind, um den Leistungssatz schrittweise anzuheben.

Beschäftigungsschutz und Nichtdiskriminierung *Artikel 8*

1. Es ist einem Arbeitgeber untersagt, das Arbeitsverhältnis einer Frau während ihrer Schwangerschaft, während des in Artikel 4 oder 5 erwähnten Urlaubs oder während eines durch die innerstaatliche Gesetzgebung vorschreibenden Zeitraums nach ihrer Rückkehr zur Arbeit zu beenden, außer aus Gründen, die mit der Schwangerschaft oder der Geburt des Kindes und ihren Folgen oder dem Stillen nicht zusammenhängen. Die Beweislast dafür, daß die Gründe für die Entlassung nicht mit der Schwangerschaft oder der Entbindung und ihren Folgen oder dem Stillen zusammenhängen, liegt beim Arbeitgeber.

2. Es ist zu gewährleisten, daß eine Frau nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs an denselben Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit dem gleichen Entgelt zurückkehren kann.

Artikel 9

1. Jedes Mitglied hat geeignete Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß Mutterschaft keinen Grund für eine Diskriminierung in der Beschäftigung, einschließlich – ungeachtet Artikel 2 Absatz 1 – des Zugangs zur Beschäftigung, darstellt.

2. Die im vorstehenden Absatz erwähnten Maßnahmen haben das Verbot einzuschließen, von einer Frau, die sich um einen Arbeitsplatz bewirbt, einen Schwangerschaftstest oder den Nachweis eines solchen Tests zu verlangen, außer in Fällen, in denen die innerstaatliche Gesetzgebung dies für Arbeit vorschreibt, die:

a) aufgrund der innerstaatlichen Gesetzgebung für schwangere oder stillende Frauen ganz oder teilweise verboten ist; oder

b) eine anerkannte oder erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Frau und des Kindes mit sich bringt.

Bruststillende Mütter

Artikel 10

1. Einer Frau ist das Recht auf eine oder mehrere tägliche Pausen oder eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit zum Bruststillen ihres Kindes zu gewähren.

2. Der Zeitraum, während dessen Stillpausen oder die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit gestattet sind, die Anzahl und die Dauer der Stillpausen und die Verfahren für die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festzulegen. Diese Pausen oder die

Verkürzung der täglichen Arbeitszeit sind als Arbeitszeit anzurechnen und entsprechend zu bezahlen.

regelmässige Überprüfung

Artikel 11

Jedes Mitglied hat in Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelmäßig zu prüfen, ob es zweckmässig ist, die Dauer des in Artikel 4 erwähnten Urlaubs zu verlängern oder den in Artikel 6 erwähnten Betrag oder Satz der Geldleistungen anzuheben.

Durchführung

Artikel 12

Dieses Übereinkommen ist durch die Gesetzgebung durchzuführen, soweit es nicht durch andere Mittel wie Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise durchgeführt wird.

Schlussbestimmungen

Artikel 13

Durch dieses Übereinkommen wird das Übereinkommen über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, neugefaßt.

Artikel 14

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 15

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

[...]

Das Übereinkommen 183 wurde von Deutschland noch nicht ratifiziert.